

HORVÁTH ISTVÁN*

Kodifikációs kérdőjel

A Polgári Törvénykönyv – mint a Munka Törvénykönyve különös háttérjogszabálya

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény [Mt.] gyakorlati alkalmazásáról kiadott könyvnek a Polgári Törvénykönyvről szóló 2003. évi V. törvény [Ptk.] életbe lépése okán megírt második kiadása¹ készítetett és kényszerített arra, hogy tüzetesen áttekintsem, a polgári jog kódexéből mely rendelkezések alkalmazandók a munkaviszonyra. Mint egy utazásból hazatérve és az elkészült fotókat albumba rendezve írom meg a Ptk-ban tett ki-rándulás jogi bedekkerét. Az úti élmény által megfogalmazott kodifikációs kérdőjeleket.

I. Kétségtelen előrelépés – részben kétséges jogalkotási megoldás

Kifejezett törvényi rendelkezések alapján a Ptk. formálisan is az Mt. különös háttértörvényévé vált. Mindez a címben jelzett előrelépés! A korábbi Mt.² ítélkezési gyakorlata ugyanis – tételes törvényi rendelkezés hiányában – szemezgetett a régi Ptk.³ rendelkezéseiből. Mindezzel cáfolva azon tételt, miszerint a bíró nem alkothat jogot, olyan normák jelentek meg az ítélkezési gyakorlat nyomán a munkaviszony vonatkozásában, amelyet a korábbi Mt. nem tartalmazott. Példaként hozom a jó erkölcsöt! A korábbi Mt. e kifejezést nem is említette, a Legfelsőbb Bíróság – a régi Ptk-ból átemelve a morális alapú elvárást – mégis megállapította a joghasonlatosságra alapítottnak: a jó erkölcsbe ütköző munkaszerződés semmisségét [EBH2008. 1891].

Az elismert jogalkotási előrelépés mellett a Ptk-nak az Mt. háttértörvényeként történő, a hatályos jog szerinti megjelenését összességében mégis kétségesnek tartom, figyelemmel a polgári jogi normák indokolatlan terjedelmű térnyerésére. Kétségemet konkretizálva: írásom keretei között – a terjedelmi korlát okán a teljes körűség igénye nélkül, példákat bemutatva – törekszem bizonyítani, mely elvi és tételes szabályozási szempontokra figyelemmel tartom aggályosnak egyes magánjogi normák munkaviszonyra történő alkalmazhatóságának indokoltságát.

* tanszékvezető, egyetemi docens, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

¹ HORVÁTH ISTVÁN – SZLADOVNYIK KRISZTINA: *Munka Törvénykönyve 2014 – Az Mt. és az új Ptk. munkaviszonyra vonatkozó szabályai*. Vezinfo Kiadó, Budapest, 2014.

² A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény

³ A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény

II. Elvi kérdőjelek – a jogági kódex kritériumai

Általánosan elfogadott, hogy az Mt-ét kódexnek tekintjük. Vajon mely paramétereknek kell megfelelnie a jogalkotás szabályai között kódex néven nem nevesített jogforrásnak? A válaszhoz fellapozom a hazai polgári jogi szabályozás megreformálásának koncepcióját. E szerint a kódex homogén jogi módszerrel szabályozható életviszonyokra vonatkozó valamennyi norma átfogó rendszerbe foglalása, amely logikailag ellentmondásmentes, áttekinthető, ismétléseket kerülő módon, zárt egységben összegezi az adott jogterület anyagát. A kódex nem különálló törvényekre utaló váz, amelynek csak az a szerepe, hogy iránytűként jelezze az adott jogterület formailag meg nem jelenített összefüggéseit. A kódexalkotással a törvényhozó megfelelően megválasztott, kellően absztrahált – és a bíró számára megfelelő értelmezési lehetőséget biztosító – rugalmas fogalmakkal, az általános-különös viszonyában lévő normák rendszerének megalkotásával a lehető legnagyobb tömörítésre képes. A kódexbe foglalandó jogi normák összefüggését a legszemléletesebben a – hozzávetőlegesen homogén tárgyra irányuló és egynemű szabályozási módszert alkalmazó – jogági kódexek mutatják.⁴

Miután az Mt. megítélésem szerint a verseny- és nonprofit szféra individuális és kollektív munkajogára irányuló és egynemű, csak e területre jellemző szabályozási módszer alkalmazó jogági kódex, különös figyelemmel az írásomban bemutatandó tételek jogi ellentmondásokra is, vitatandó a Ptk. Mt. általi ilyen súlyú „bebecsátása” a munkaviszonyra vonatkozó szabályok közé.

II. 1. A munkajog jogági önállósága

A munkajog jogági önállóságát indokolatlanul kikezdő következtetésre adhat alapot a Ptk. Mt-ben foglaltak szerinti térnyerése a munkaviszonyra vonatkozó szabályok között. A munkajog léte kritikája a polgári jognak, utóbbi szabályozása a „munka világában” elégtelennek bizonyult. A polgári jog azonos minőségű jogalanyok minimálisan elvárt magatartási szabályait állapítja meg, míg a munkajog a munkáltató és a munkavállaló közti felborult egyensúlyt kívánja oly szintre hozni, amely megfelel a szerződéses elv követelményének.⁵ Az elvi tételt igazolja a Ptk. és az Mt. normaszövege. A Ptk. 1:1. §-a szerint a mellérendeltség és egyenjogúság elve szerint szabályozza a személyek alapvető vagyoni és személyi viszonyait. Az Mt. preambuluma a munkavállaló szociális érdekeinek említésével a kodifikáció meghatározó kritériumává teszi az említett, kívánatos egyensúlyi helyzet megteremtését.

A modern munkajog nem integrálódik a magánjogba. Kétségtelen, a munkajog történetileg és dogmatikailag a magánjog bázisán alakult ki, de éppen a munkaszerződés szabályozása hatott a civiljog szerződéses liberalizmusa ellen. Az állami beavatkozás erősödésével, a munkáltató és a munkavállaló akaratszabadságának korlátozásával (pl. a munkaidő maximumának, a pihenőidő minimumának, a kötelező legkisebb munkabér állami szabályozása) a magánjogtól idegen közjogi elemek jelentek meg a munkajogi

⁴ Az új Polgári Törvénykönyv koncepciója; Magyar Közlöny; 2002/15. szám II. kötet

⁵ KISS GYÖRGY: *Munkajog*. Osiris Kiadó. Budapest, 2005. 20. p.

szabályozásban. Az állami beavatkozás átalakította a magánjogi szerződéses elvet a felek egyensúlyi helyzetének biztosításához. Végsőként ezt szolgálta a szabályozási struktúra-bővülése: a kollektív munkajoggal és a sztrájkjog elismerésével.⁶

II. 2. Jogalkotási ellenpélda: a közszolgálat

Karakterét és tartalmát tekintve hasonló a különbség a munka közjogának és magánjogának a szabályozása között, mint a polgári- és a munkajogi normavilág tekintetében. Legyen elég most csak utalnom a közszolgálati munkajogi szabályozás kógens karakterére, szemben a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a felek megállapodása vonatkozásában érvényesülő abszolút és relatív diszpozitivitással. A munka közjoga vonatkozásában a jogalkotó – az Mt-vel azonos időszakban kodifikált – a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényben [Kttv.] a kódex kívánalmainak megfelelő szabályozási módszert választott. Megszüntette elődjének, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvénynek az Mt-re, mint speciális háttértörvényre történő támaszkodását, amely konstrukció azonos az Mt. és a Ptk. közötti viszonyal. A közszolgálati jogviszonnyal összefüggő valamennyi jogot és kötelezettséget, és az ezek gyakorlásához, illetőleg teljesítéséhez kapcsolódó norma a Kttv-ben található. A Kttv. – ahogyan e tekintetben az Mt. is megalapozottan – kizárólag a személyiségi jogok tekintetében hagyatkozik a Ptk-ra [Kttv. 11. § (4) bek.] E jogok tiszteletben tarása jogág-szemleges követelmény.

II. 3. A jogalkalmazó közönség – a nem jogvégzettek dominanciája

A munkaviszonyra vonatkozó szabályokat alkalmazók többsége nem jogász. Az Mt-ét hivatásuk keretében forgatják a humánpolitikával, bérszámfejtéssel, könyveléssel foglalkozók, a munkaadói- és munkavállalói érdekképviselők vezetői és szakértői vagy olyan kis- közepes léptékű munkáltatók jogkörgyakorlói, akik nem rendelkeznek állam- és jogtudományi diplomával. A munkaügyi perben az I. és II. fokú eljárásban történő képviselethez sem szükséges jogvégzett ember igénybevétele. Jó tanácsként persze ajánlhatjuk, a munkáltatók vegyenek fel jogtanácsost, a munkavállalók forduljanak ügyvédhez. Csak, hogy sokaknál ez nem a készség, hanem a képesség függvénye.

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény [Jat.] preambuluma szerint a törvény – többek között – a jogalkotó által kitűzött szabályozási célokat hatékonyan szolgáló, megalapozott jogszabályok kidolgozásának elősegítése érdekében született. A jogszabálynak a címzettek számára egyértelműen értelmezhető szabályozási tartalommal kell rendelkeznie [Jat. 2. § (1) bek.]. A Jat-ból az előbbiekből idézett általános jogalkotási célok hatékony szolgálatára indokolt lett volna az általános mellett az említett speciális kritériumra figyelemmel lenni. Arra, hogy a címzett kör leginkább laikus jogalkalmazói közönség. A Jat-ban foglalt, a „címzettek számára egyértelműen értelmezhető szabályozási tartalom” teljesülése alatt nem a normaszöveg kézikönyvbe illő megfo-

⁶ Kiss 2005. 22–23. pp.

galmazását értem. A jogalkotásra vonatkozó követelmények szétfeszítése nélkül a leginkább követhető szabályozási struktúrát és tartalmat. Mindebben sokat segített volna, ha az Mt. – a kódex-jellegű szabályozás elvárásait követve – a Ptk-ból csak a feltétlenül szükséges szabályokat rendeli a munkaviszonyra alkalmazni. Egy példát kiragadva, miután az Mt. szabályozza az elévülési időt, akkor annak a kezdetére, az elévülés joghatásaira, nyugvására és megszakítására vonatkozó polgári jogi szabályokat [Ptk. 6:22.§-25.§] is indokolt lett volna az Mt-ben rendezni.⁷

III. A Ptk-ból alkalmazni rendelt szabályok – tételes kérdőjelek

Az Mt-ben foglalt joganyagra figyelemmel a kodifikációt három vonatkozásban tartom problematikusnak. Egyrészt a párhuzamosság és hiányosságok okán. Számos, a polgári jog körébe tartozó, az Mt. által alkalmazni rendelt jogintézmény megjelenik a munkajogi kódexben is. A Jat. követelménye szerint a szabályozás nem lehet indokolatlanul párhuzamos [3. §]. A jogalkotás e tilalmazott metódusához éppen a Ptk. egyes paragrafusai munkaviszonyra történő alkalmazásának elrendelése vezet. Mindennek egyik különös esete: az Mt-ben a jogalkotó „belefog” valamely jogintézmény részletes szabályozásába, majd – teljes körű kodifikáció helyett – az intézmény hiányzó elemei a Ptk. egyes törvényhelyeire történő utalással integrálódnak a munkaviszonyra vonatkozó szabályok közé (lásd pl. a fentebb említett elévülés szabályozását!).

A második kérdőjelnek egyes polgári jogi rendelkezések munkaviszonyra történő alkalmazhatóságát tekintem. Végül tartalmi ellentmondás is regisztrálható az Mt. és a Ptk-ból a munkajogi kódex hatálya alá tartozókra alkalmazandó egyes rendelkezések között. A tételes kérdőjelekre – a teljes körűség igénye nélkül – néhány példa.

III. 1. Párhuzamosságok és hiányosságok

III. 1.1. A jognyilatkozatok

Az Mt. 31. §-a a jognyilatkozatokkal kapcsolatban számos olyan szabály „megfelelő” szabály alkalmazását rendeli el a Ptk-ból, melyről maga is rendelkezik. Előjáróban, az Mt. részletesen megállapítja a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok közös szabályait [Mt. 14-30. §.], ezért indokolt lett volna az összes, törvényi szintű rendezést igénylő kérdés munkajogi kódexben történő kodifikálása.

Két példa! A jognyilatkozatok megtételével kapcsolatban az Mt. általános szabálya szerint nincs alaki kötöttség [22. § (1) bek.]. A Ptk. munkaviszonyra is irányadó 6:4. § (2) bekezdése szerint a jognyilatkozat szóban, írásban vagy ráutaló magatartással tehető. Az Mt-nek egyfelől a Ptk. megfogalmazását kellett volna átvennie – leírva a jognyilatkozat-tétel három lehetséges módját – majd ezt követően rendelkezni az alaki kötöttség kivételes szabályáról.

⁷ HORVÁTH ISTVÁN: *Így írnék én...*HR & Munkajog; 2015/7-8. szám; 11–16. pp.

A másik példa: az Mt. részletesen szabályozza a feltétel jogintézményét. Ezért vitandó, hogy alkalmazni kell a Ptk. vonatkozó rendelkezéseit. Egyrészt jelentős a normaszöveg-ismétlés.⁸ Másrészt a Ptk. precízebb rendelkezésére figyelemmel a polgári jogi kódexre utalás helyett szerencsés lett volna az Mt-ben meghatározni magának a jogintézménynek, a függő és a bontó feltételnek a fogalmát. Folytatódik a tartalmi ismétlődés: a függő feltétellel kapcsolatos elvárások meghatározásakor.⁹ A munkajogi kódexből hiányzó két Ptk.-beli mondatot kellett volna csak az Mt. 19. §-ában szabályozni. Egyrészt a feltételre vonatkozó szabályokat megfelelően alkalmazni kell arra az esetre is, ha a felek a szerződés hatályának beálltát vagy megszűntét valamely időponthoz kötötték [Ptk. 6:116. § (3) bek.]. Másfelől „a feltétel bekövetkezésére vagy meghíusulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta” szabályhoz kapcsolódóan a Ptk.-ból át kellene emelni azt a mondatot, miszerint ez a rendelkezés harmadik személy jóhiszeműen és ellenérték fejében szerzett jogát nem érinti [Ptk. 6:117. § (1) bek.].

III. 1.2. A kártérítési felelősség

A kár megtérítésére a munkáltatói és a munkavállalói kárfelelősség esetén is a Ptk. 6:518-534. §-át kell alkalmazni [Mt. 177. §, 179. § (5) bek.]. Példaként vizsgáljuk meg az előreláthatóság szabályozását! A Ptk. munkaviszonyra is hatályos szabálya szerint nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre és nem is kellett előre látnia [6:521. §.]. Az Mt. ehhez képest úgy fogalmaz: nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható [Mt. 167. § (1) bek.]. A párhuzamosságban fellelhető némi ellentmondás is: előreláthatóság hiányában ugyanis a Ptk. az okozati összefüggést zárja ki, az Mt. mindezt a kártérítés mértékét mérséklő körülményként fogalmazza meg.

A Ptk. rendelkezése pontosabb. A normaszöveg nem csupán azt írja: „nem látott előre”, hanem úgy folytatódik a mondat: „és nem is kellett előre látnia”. Azaz megjelenik a Ptk-ban az Mt. kiemelt általános magatartási követelménye: az adott helyzetben általában elvárható magatartás. Mert, hogy az előreláthatóságot egyaránt megalapozza, ha az utóbb bekövetkezett kár lehetősége akár a konkrét szerződésszegő kötelezett számára volt előre látható (tényleges előreláthatóság), akár egy hasonló helyzetben lévő ún. ideál-tipikus személy számára lett volna az (elvárható előreláthatóság). Összességében elegendő lett volna, ha – a Ptk-ra való utalás helyett – kizárólag az Mt. rendelkezik az előreláthatóság

⁸ Mt. 19. § (1) A felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik.

Ptk. 6:116. § (1) Ha a felek a szerződés hatályának beálltát bizonytalan jövőbeli eseménytől tették függővé, a szerződés hatálya a feltétel bekövetkeztével áll be.

(2) Ha a felek a szerződés hatályának megszűntét bizonytalan jövőbeli eseménytől tették függővé, a feltétel bekövetkeztével a szerződés hatályát veszti.

⁹ Mt. 19. § (3) A felek, amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, kötelesek tartózkodni minden olyan magatartástól, amely a másik fél feltételhez kötött jogát csorbítaná. A feltétel bekövetkezésére vagy meghíusulására nem hivatkozhat a fél, ha azt vétkesen maga okozta.

Ptk. 6:117. § (1) Amíg a feltétel bekövetkezése függőben van, egyik fél sem tehet semmit, ami a másik fél jogát a feltétel bekövetkezése vagy meghíusulása esetére csorbítja vagy meghíusítja. Ez a szabály harmadik személy jóhiszeműen és ellenérték fejében szerzett jogát nem érinti.

hiányáról: nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozás idején a károkozó nem látott előre és nem is kellett előre látnia.

III. 2. A Ptk. egyes rendelkezésének munkaviszonyra történő alkalmazhatósága

Kétségeimre példaként az általános szerződés feltételeket (a továbbiakban: ászf) említem. Ugyan kétségtelen, különösen nagyobb munkáltatóknál előszeretettel alkalmaznak előre elkészített blanketta-szerződéseket, melyek esetében többnyire a munkavállaló lehetősége az aláírásra vagy az elutasításra korlátozódik. A Ptk. ászf-re vonatkozó egyes szabályai mégis elbizonytalanítanak.

A Ptk. alapján tájékoztatni kell a másik felet arról az ászf-től, amely eltér a felek között korábban alkalmazott feltételtől [6:78. § (2) bek.]. Az Mt. alapján viszont bármely, a munkaszerződésre tartozó feltétel csak közös megegyezéssel módosítható [58. §], így tájékoztatni eleve csak a munkaviszonnyal kapcsolatos, de nem a munkaszerződésre tartozó feltételről lehet. Nem igazán találom a helyét a munkajogban az ászf-re vonatkozó azon rendelkezésnek, miszerint, ha az általános szerződési feltételekre utalással közölt ajánlatot a másik fél saját általános szerződési feltételeivel fogadja el, és az általános szerződési feltételek egymással nem ellentétesek, mindkét fél általános szerződési feltételei a szerződés részévé válnak [Ptk. 6:81. §]. El tudjuk-e képzelni, hogy a munkavállalók odahaza saját általános szerződési feltételeiket fogalmazzák?! Mindez persze abszolút módon nem zárható ki, de talán arról lehet szó, hogy a munkáltató által előkészített szerződéskötési- vagy módosítási ajánlatra a munkavállaló – egyes feltételek tekintetében – maga új ajánlatot tesz.

III. 3. Tartalmi ellentmondás az Mt. és a Ptk. munkaviszonyra is hatályos egyes szabályai között

III. 3.1. A jognyilatkozatok

Egy példa: nincs összhangban az Mt.-vel a Ptk. 6:63. § (3) bekezdése, miszerint ha a szerződés létrejött, de a felek az ellenszolgáltatás mértékét nem határozták meg egyértelműen, vagy ellenszolgáltatásként piaci árat kötöttek ki, a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középárat kell megfizetni. Az Mt. 45. § (1) bekezdése szerint ugyanis az alapbér – azaz, az ellenszolgáltatás – meghatározása nélkül a munkaviszony létre sem jön. Hozzáteszem, ha az Mt. a munkáltató számára a munkabér módosítására ajánlattételi kötelezettséget ír elő (pl. az Mt. 59. §-a a gyermekgondozásra igénybe vett fizetés nélküli szabadságot követően), akkor sem a piaci irányadó bérváltozást, hanem a munkáltatón belül megvalósított béremelés mértékét kell alapul venni.

III. 3.2. A kártérítési felelősség

Amíg a törvényszöveg a jognyilatkozatok vonatkozásában az Mt. eltérő rendelkezésének hiányában engedi a Ptk. normáinak megfelelő alkalmazását, addig a kár megtérítésére az Mt. megszorítás nélkül rendeli a polgári jog kijelölt szabályainak érvényesülését [Mt.

177. §, 179. § (5) bek.]. Mindez ellentmondáshoz vezet, mert a Ptk. több alkalmazandó rendelkezése is ellentétes az Mt-ben foglalt szabályokkal. Ahol ellentmondás van a két kódex között, ott szükségszerűen megjelenik az írásomban kifogásolt párhuzamosság is.

A Ptk. rendelkezése szerint, aki másnak jogellenesen kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentesül a felelősség alól a károkozó, ha bizonyítja, hogy magatartása nem volt felróható [6:519. §]. A munkaviszonyra – az Mt. szerint megszorítás nélkül – alkalmazandó polgári jogi szabály három vonatkozásban nem illeszkedik az Mt. érintett rendelkezéseihez. A munkavállaló kárfelelősség esetén hiába jogellenes az alkalmazotti magatartás, enyhe gondatlanság esetén nem áll fenn a teljes kár megtérítésének kötelezettsége [Mt. 179. § (3) bek.]. Ezen túlmenően a felróhatóság hiánya sem mentesíti a munkáltatót a kárfelelősség alól, a felróhatóságtól függetlenül felel a munkavállalóját ért olyan kárért, melyet az ellenőrzési körével összefüggő körülmény okozott [Mt. 166. § (1)-(2) bek.]. A harmadik ellentmondás a bizonyítási teher kérdésében van! A Ptk. szerint a károkozónak kell bizonyítania: magatartása nem volt felróható. Ezzel szemben az Mt. alapján a munkavállalói kártérítési felelősség általános szabálya szerint a bizonyítás terhe a károsult munkáltatón van, neki kell bizonyítania: a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével történő károkozásakor nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [179. § (2) bek.].

IV. Végkövetkeztetés

A bevezetőben említett jogi bedekker lezárásaként úgy gondolom, a Ptk-ra – mint az Mt. különös háttértörvényére – a személyiségi jogi rendelkezéseken túlmenően egyrészt akkor lenne szükség, ha az Mt. csupán megemlítve elrendeli egy-egy polgári jogi intézmény alkalmazását. Például az Mt. 163. § (2) bekezdése szerint engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. Miután az engedményezést a Ptk. intézményesíti, a jogosult kötelezettel szembeni követelésének másra történő átruházása esetén minden részletkérdésében a polgári jogi kódex teljes körű alkalmazása indokolt. Másfelől szükségszerű a Ptk. munkajogi „bejövetele”, ha az Mt. „hallgat” az adott jogintézményről, az viszont tartalma alapján irányadó a munkaviszonyra is. Ide sorolom például a Ptk. 6:118. §-ában foglalt, a beleegyezéstől vagy jóváhagyástól függő szerződésre, illetőleg a 6:587. §-ban található, az utaló magatartásra vonatkozó szabályait. Ha pedig az Mt-ben a jogalkotó részletesen belefogott a kodifikációba, egy kódex esetén azt kimerítő jelleggel kellene megtennie. Módosítani soha nem késő...

ISTVÁN HORVÁTH

ONE QUESTIONMARK OF LEGISLATION

The Civil Code – as the Special Background Law of the Labour Code

(Summary)

One of the new legislation methods of the new Labour Code (entered into force on 1 July 2012): the Civil Code became the special background law of this Code. On the one hand it can be considered improvement, because previously the sentencing practice – without any provision of the Code – implemented rules from the Civil Code in labour disputes. But on the other hand the regulation method of the Labour Code causes different problems in the field of judicature. The study summarizes the matter of principles of this legislation solution and the itemized legal problems in the field of legal acts, compensation for damages and the term of limitation for labor-law claims. Finally the paper frames legislation recommendations: the Civil Code might be the special background law of the Labour Code only at the field of protection of rights relating to personality that cases, and in that cases, when the labour rules does not elaborates a legal institution.